



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Työkaluja toiminnanohjaukseen
MLL:n Varsinais-Suomen piirin ammatillisen tukihenkilötyön kuukausipalaverien kehittäminen

Ville-Veikko Mattila

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

5 / 2017

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Ville-Veikko Mattila	Sivumäärä 32 ja 7 liitesivua
Työn nimi Työkaluja toiminnanohjaukseen: MLL:n Varsinais-Suomen piirin ammatillisen tukihenkilötyön kuukausipalaverien kehittäminen	
Ohjaava opettaja Anna Pikala	
Työn tilaaja Mannerheimin lastensuojeluliitto Varsinais-Suomen piiri ry, Essi Waher	
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia ammatillisten tukihenkilöiden kuukausipalaverien käytänteitä ja rakenteita. Opinnäytetyön tilaajana oli Mannerheimin lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiri ry. Mannerheimin lastensuojeluliitto on valtakunnallinen kansalaisjärjestö, jonka toimintakenttään kuuluvat myös ammatilliset perhepalvelut.</p> <p>Ammatillisten tukihenkilöiden toiminnanohjaus tapahtuu pääasiallisesti kuukausipalaverissa. Kuukausipalaverit ovat vertaistuellisia tapaamisia, joissa työntekijät saavat mahdollisuuden kertoa heidän sen hetkisen työtilanteen mahdollisista ongelmakohtista tai onnistumisista. Kuukausipalaverien sisältöön kuuluu myös ammatillinen kehittyminen, jota tapahtuu mm. vierailevien luennoitsijoiden avulla.</p> <p>Kehittämistyön menetelminä käytettiin havainnointia, kyselyä ja ideariihimenetelmää. Havainnointi suoritettiin helmikuussa 2017 ammatillisen tukihenkilötyön kuukausipalaverissa. Kysely toteutettiin ammatillisille tukihenkilöille maaliskuussa 2017, kyselyyn vastasi 16 henkilöä. Ideariihitoteutettiin huhtikuussa 2017 ja siihen osallistui kolme ammatillista tukihenkilöä.</p> <p>Kehittämistyön tuloksista selvisi, että työntekijät kaipaavat palaverista ensisijaisesti vertaistukea, mutta myös ammatilliseen kehittymiseen liittyviä tekijöitä. Lähtökohtaisesti työntekijät olivat tuloksien mukaan tyytyväisiä palaveriin mutta esiin nousi myös kehitysideoita liittyen palaverien rakenteeseen ja sisältöön. Tuloksista ilmeni että työntekijät olisivat halukkaita kehittämään omaa työyhteisöään ja sen palaverikäytänteitä, vaikkakin konkreettiset ideat jäivät vähiin. Tuloksista ilmeni myös kuukausipalaverien olevan osalle työntekijöille todella tärkeä työhyvinvointia parantava tekijä.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa työntekijöiden tyytyväisyyttä tämän hetkisiin kuukausipalaveriin. Kehittämistyön tuloksien kautta tuotettiin palaveriin esimerkkirakenne ja vuosittaiseen työhön vuosikellomalli. Molempia malleja voidaan myös käyttää muissa työyhteisöissä, joissa palaverit ovat osana toiminnanohjausta.</p>	
Asiasanat kokoukset, toiminnanohjaus, tukihenkilöt, työhyvinvointi, vertaistuki	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Civic Activities and Youth Work Degree Programme

ABSTRACT

Author Ville-Veikko Mattila	Number of Pages 32 & 7 attached
Title Tools for coordination: developing professional support person monthly meetings for Finland Proper district of the Mannerheim League for Child Welfare	
Supervisor Anna Pikala	
Subscriber Finland Proper district of the Mannerheim League for Child Welfare, Essi Waher	
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to research professional support person monthly meeting practises and structures. The subscriber of this thesis was the Finland Proper district of the Mannerheim League for Child Welfare. It is a nationwide NGO and part of its activities are professional family services.</p> <p>Professional support person coordination primarily happens in monthly meetings. Those meetings are peer support happenings, where employees can share their problems and achievements about their current support relationships. Important part of the meetings is also professional developing which mostly happens with the help of visiting lecturers.</p> <p>The study methods used were observation, survey and brainstorm method. Observation was done in February 2017 in one of the monthly meetings of support personnel. The survey was directed to professional support persons and it was done in March 2017. There were 16 answerers for the survey. Three support person take part in brainstorm method in February 2017.</p> <p>The results of the studies show that employees mostly want to peer support for monthly meetings. Professional developing was also important for employees. The results told that employees were mostly satisfied for the current meeting habits. However employees also had developing ideas for the meetings structures and contents. The results also told that monthly meetings were important for employees work welfare.</p> <p>Based on the results of the study two products were created: yearly schedule for meetings and a model for one meeting. Both products can be used in a work communities where meetings are part of coordination.</p>	
Keywords meetings, coordination, support person, peer support, work welfare,	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 MANNERHEIMIN LASTENSUOJELULIITON AMMATILLINEN TUKIHENKILÖTOIMINTA	7
3 TOIMINNANOHJAUS TYÖYHTEISÖSSÄ	10
3.1 Toiminnanohjaus	10
3.2 Työyhteisön palaverien kehittäminen	11
3.3 Työhyvinvointi toiminnanohjauksen välituotteena	12
4 MENETELMÄT	14
4.1 Havainnointi	14
4.2 Kysely	15
4.3 Ideariihi	17
4.4 Aineiston analyysimenetelmät	18
5 TULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI	19
5.1 Toiminnanohjaus vertaistukena ja ammatillisen kehittymisen kanavana	19
5.2 Työntekijöiden osaamisen hyödyntäminen	22
5.3 Kuukausipalaverien rakenne	24
6 KUUKAUSIPALAVERIN KEHITTÄMISIDEAT	26
6.1 Vuosikello	26
6.2 Palaverien esimerkkirakenne	28
7 LOPPUPÄÄTELMÄT	29
LÄHTEET	31
LIITTEET	33

1 JOHDANTO

Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirissä on havaittu, ettei ammatillisen tukihenkilötyön kuukausipalavereihin osallistu kaikki työyhteisön jäsenet. Osallistujien määrä on pysynyt pitkälti samana ja se on muokannut palaverien rakennetta osallistuvia henkilöitä palvelevaksi. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten työntekijät kokevat ammatillisen tukihenkilötyön kuukausipalaverit, ja tutkimustuloksien analysoinnin jälkeen tuottaa tilaajalle kehitysehdotuksia kuukausipalavereihin ja antaa sitä kautta työkaluja toiminnanohjaukseen liittyen. Tarkoituksena on mahdollisimman laaja-alaisesti saada työntekijät vastaamaan siihen, miten he kokevat tämän hetkisen toiminnan, ja selvittää onko heillä itsellään mahdollisesti ehdotuksia kehittämistyön suhteen. Opinnäytetyöllä halutaan myös vastata siihen, miten työntekijöiden omat henkilökohtaiset vahvuudet ja erilaiset tilanteet tukihenkilötoiminnan parissa voisi olla voimavarana koko työyhteisön kehittämiseksi.

Toiminnanohjauksen kehittäminen, työhyvinvointi ja omien käytänteiden kriittinen katsominen ovat aina työyhteisössä ajankohtaisia, ja sen vuoksi monissa työpaikoissa kerätäänkin palautetta omista toimintamalleista vuosittain. Ajankohtaiseksi aiheen tekee myös hallituksen kärkihanke Lasten ja perhepalveluiden muutosohjelma (LAPE). Hankkeen piirissä tehdyssä selvityksessä on ilmennyt että koulutuksen pitäisi tukea ammattilaisia monipuolisten osallistavien menetelmien, lasten ja nuorten tiedon arvostamiseen ja vuorovaikutustaitoihin (Nuorisotutkimusseura, 2017). Vaikkakin hallituksen hanke on laaja ja moninainen myös pienemmät alan toimijat niihin reagoivat. Ammatillisen tukihenkilön kuuluessa osana perhepalveluihin on mahdollista kuukausipalaveita kehittämällä vastata ajankohtaisiin kysymyksiin ja kehittää työyhteisön jäsenten ammatillisuutta vastaamaan paremmin selvityksessä ilmenneisiin ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin tarpeisiin.

Kehittämistyöni tarkoitus on tuoda konkreettisia työkaluja tilaajalle siitä, miten kuukausipalaverien rakennetta olisi mahdollista kehittää yksittäisten palaverien osalta sekä vuosittaisten toimintatapojen suhteen. Kehittämistyöni on konstrukttiivinen tutkimus ja sen tarkoituksena on tuottaa vuosikellomalli ja palaverien rakenteeseen liittyvä tuotos, joita voi konkreettisesti käyttää osana työyhteisön toiminnanohjausta. Tuotokset tulevat ensisijaisesti Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin käyttöön, mutta niitä voi käyttää myös muissa järjestöissä ja työyhteisöissä missä palaverirakenteet kaipaavat kehitystä. Tutkimusmenetelminä käytän havainnointia, kyselyä ja vapaamuotoista ideariihä. Havainnoinnilla on tarkoitus tutkia toiminnanohjauksen tämän hetkistä tilannetta ammatillisten tukihenkilöiden kuukausipalavereissa, kyselyllä kartoittaa työntekijöiden tyytyväisyyttä tämänhetkisestä tilanteesta ja mahdollisia kehitysideoita toiminnan muuttamisesta ja ideariihellä jalostaa kyselyssä ilmenneitä kehitysideoita.

Opinnäytetyöni aihe oli itselleni myös hyvin looginen, sillä olen työskennellyt kahden vuoden ajan ammatillisena tukihenkilönä Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirissä. Tämän vuoksi olen myös päässyt seuraamaan läheltä toiminnanohjauksen ja kuukausipalavereiden toteutusta. Opinnäytetyötäni varten keräämääni aineistoa vertailen myös omaan tietoperustaani siitä, kuinka toimintaa on toteutettu aiemmin. Tämä antaa opinnäytetyölleni laajemmän perspektiivin toiminnan tilanteesta viimeisten vuosien aikana. Vaikkakin tuotokset ovat lähtökohtaisesti tarkoitettu järjestön käyttöön, ne mahdollisesti myös parantavat oman työyhteisöni toimintatapoja ja käytänteitä. Tämän lisäksi tuotoksia ja opinnäytetyötä voidaan käyttää muiden järjestöjen toiminnankehittämiseen. Palaverikäytännöt ovat ajankohtaisia monissa muissakin organisaatioissa.

2 MANNERHEIMIN LASTENSUOJELULIITON AMMATILLINEN TUKIHENKILÖTOIMINTA

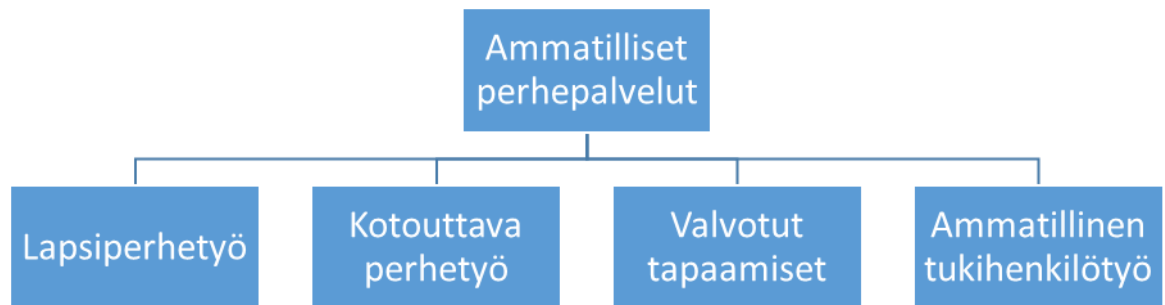
Tässä luvussa kerron opinnäytetyön tilaajastani Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen Piiri ry:n (MLL) toiminnasta yleisesti ja tarkemmin ammatillisesta tukihenkilötyöstä. MLL on vuonna 1920 perustettu kansalaisjärjestö joka on poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton, sen toiminta jakaantuu keskusjärjestöön, piirijärjestöihin ja paikallisyhdistyksiin. Tilaajani toimii siis MLL:n Varsinais-Suomen piiri ry., jonka toiminta keskittyy Varsinais-Suomeen, järjestön toimitilat löytyvät Turusta.

Ammatillista tukihenkilötoimintaa on tehty MLL:n Varsinais-Suomen piirissä vuodesta 2012 lähtien. Vuoden 2016 aikana toiminnassa oli mukana 32 tukihenkilöä ja tuettavia nuoria oli toiminnan piirissä samana vuonna 56. Myös muut toimijat tekevät ammatillista tukihenkilötoimintaa Varsinais-Suomessa.

Mannerheimin lastensuojeluliitto tarjoaa ammatillisia perhepalveluita, jotka sisältävät käytännöllisiä ja konkreettista apua perheiden arkeen Varsinais-Suomen alueella. Ammatillinen tukihenkilö on nuorta varten, toiminta on tavoitteellista ja yksilöllistä. Tukihenkilön kanssa nuori voi tutustua uusiin harrastusmahdollisuuksiin tai jutella luottamuksellisesti. Nuori voi saada ammatillisen tukihenkilön sosiaalityöntekijän tilauksesta (Mannerheimin lastensuojeluliitto 2017.)

Ammatillinen tukihenkilötyö sijoittuu MLL:n ammatillisten perhepalveluiden alle (Kuvio 1). Ammatillinen tukihenkilötyö on sosiaalihuoltolain (1301/30.12.2014, 28 §) ja lastensuojelulain 13.4.2007/417 (1302/30.12.2014, 36 §) mukainen tukitoimi, joka on suunnattu lapsille ja nuorille. Ammatillinen tukihenkilö on soveltuvan koulutuksen saanut ammattilainen, joka omaa työkokemusta lasten ja nuorten kanssa toimimisesta. Tukihenkilö pystyy toimimaan lapsen tai nuoren tukena arkipäivän asioissa, nuoren sosiaalisen kasvun tukemisessa ja muiden mahdollisten ongelmien käsittelyssä niin vapaa-aikaan, kouluun kuin kotiinkin liitty-

en. Ammatillinen tukihenkilö työskentelee yhdessä lapsen asioista vastaavaan sosiaalityöntekijän kanssa. Ammatillisen tukihenkilön tarvetta arvioidaan jatkuvasti yhdessä lapsen, perheen ja sosiaalityöntekijän kanssa.



Kuvio 1. Ammatilliset perhepalvelut

Lapsi tai nuori voi saada ammatillisen tukihenkilön sosiaalityöntekijän tilauksesta. Tukisuhde on nuoren, hänen lähipiirinsä ja sosiaalityöntekijän arvion mukaan räätälöityä, ja sen taustalla on aina tavoitteellinen toiminta. Nuori pääsee itse vaikuttamaan tukihenkilön valinnassa kuvailemalla itselle mieluisaa tekemistä, sukupuolitoivomusta tai muuta hänelle tärkeää, joiden avulla aloitetaan sopivan tukihenkilön etsiminen juuri kyseisen nuoren tarpeisiin. Tukihenkilö pääsee annetuiden tietojen kautta valitsemaan itselle sopivan tuettavan. Kun sopiva pari löytyy, sosiaalityöntekijä kutsuu asianomaiset paikalle sopimaan tukisuhteen aikatauluista, säännöistä ja huomioitavista asioista, sekä tietenkin tutustumaan toisiinsa. Tämän jälkeen tukisuhteen toiminta voidaan aloittaa.

Tukihenkilön tehtävänä on tukea lapsen kasvua ja kehitystä arkisilla asioilla. Lapsen tarpeista riippuen tukihenkilö esim. kuuntelee huolet ja murheet, kannustaa harrastuksiin, tukee koulunkäyntiä, on leffaseurana, toimii "isosiskona" tai "isoveljenä", vie luontoretelle tai jääkiekko-otteluun yms.(THL 2016).

Ammatillisessa tukihenkilötyössä ei ole valmista mallia työskentelyn osalta eri asiakkaiden suhteen, vaan se määräytyy aina nuoren tarpeen mukaan. Ammatillinen tukihenkilö voi olla kuuntelija, lohduttaja, tsemppari, yhdessä toimija, rajojen asettaja tai jotain ihan muuta. Lähtökohtana työhön on ammattilaisen ja nuoren välinen vuorovaikutussuhde. Kuten nuorisotyössä yleensäkin, myös tukihenkilötyössä puhutaan paljon siitä, että työtä tehdään omana itsenään – persoonana.

Juhila (2006, 11-14) määrittelee sosiaalityön näkökulmasta asiakas-työntekijä – suhteen neljän erilaisen ulottuvuuden kautta. *Liittämis- ja kontrollisuhteen* kautta kuvastetaan yhteiskunnan kuulumiseen liittyvää ulottuvuutta. *Kumppanuussuhteella* asiakas ja työntekijä toimivat kumppaneina, ja käsittelevät elämisen sujuvuuteen ja ongelmiin liittyviä tilanteita. *Huolenpitosuhteessa* tuki ja apu ovat tarpeen asiakkaalle erilaisissa elämäntilanteissa. Neljäntenä kohtana Juhila mainitsee *vuorovaikutukseen rakentuvan suhteen*, jolla heijastetaan erilaisia tilanteita asiakkaan ja työntekijän vuorovaikutuksen kautta.

3 TOIMINNANOHJAUS TYÖYHTEISÖSSÄ

Tässä osassa käsittelen toiminnanohjausta ja sen vaikutusta työntekijään sekä työyhteisöön, perustaen tiedot olemassa olevaan tietoperustaan aihepiiristä. Toiminnanohjausta käsittelen kahdella teemalla: sen merkityksestä työyhteisössä ja välineenä kehittää työntekijöiden ammattiosaamista. Toisena teemana käsittelen toiminnanohjauksen merkitystä työhyvinvointiin. Nämä kaikki aihepiirit liittyvät suoranaisesti opinnäytetyöhöni ja mahdollistavat siten laajemman katsotakannan aihepiiriin. Toiminnanohjauksella tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan ammatillisten tukihenkilöiden työhön liittyvää vertaistuen ja ammatillisen kehityksen tarjoamista kuukausipalaverissa.

3.1 Toiminnanohjaus

Valitsin opinnäytetyöni tietoperustaksi toiminnanohjauksen käytyäni keskustelua opinnäytetyön tilaajan kanssa. Pohjasin tietoperustan aluksi työnohjaukseen, mutta työnohjauksen ollessa koulutuksen saaneen henkilön tekemää toimintaa, se ei vastannut täysin ammatillisten tukihenkilöiden kuukausipalaverien toimintaa. Opinnäytetyön ohjaajani käytti palaverista nimitystä toiminnanohjaus. Kirjallisuutta läpi käydessäni toiminnanohjausta terminä ei juurikaan käytetä tässä asiayhteydessä, vaan lähinnä teollisuusalalla, sekä lapsien toiminnanohjauksessa. Siksi käsittelen tässä kappaleessa toimintaa ja ohjausta, sekä vertailen sitä työnohjaukseen.

Toiminnanohjauksen tarkoituksena on antaa työntekijöille välineitä tehdä työnsä mahdollisimman hyvin, sekä antaa mahdollisuus kertoa työhön liittyvistä ongelmakohdista. Toiminnanohjaus oikein tehtynä välillisesti lisää työnhyvinvointia ja yksilön jaksamista työnsä tekemiseen, sekä auttaa pitämään työn ja vapaa-ajan eron selkeänä työntekijälle. Toiminnanohjaus MLL:ssa ei ole työnohjausta, vaikka siihen rinnastettavissa olevia yhtäläisyyksiä toiminnoilla voi olla.

Harjun (2004, 55-62) mukaan järjestötyössä toiminta on laadukasta jos se vastaa jäsenten odotuksia ja tuottaa tavoiteltuja tuloksia tehokkaasti, taloudellisesti ja vaikuttavasti. Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho ja Salonen (2007) määrittelee työnohjauksen käsitteelliset perusteet muuttuvien teoriaperusteiden kautta, heidän mukaansa työnohjauksen suosituimmat teoriaperustat ovat psykodynaamiset teorit, systeemiteorian eri sovellukset ja ratkaisukeskeinen viitekehys. Työnohjaus toteutetaan ulkopuolisen ammattilaisen kautta, jonka tavoitteen on parantaa ohjattavan ammatillista kasvua ja kykyä ongelmien hallintaan ja työn kehittämiseen. Surakka (2006, 22-25) tuo esille yhteistyön osallistujien välillä palaverikäytäntöjen avuksi. Työntekijät yrittävät kyseisessä mallissa kohdistaa huomionsa yhteiseen ongelmaan, jota he koittavat ratkaista.

Toiminnanohjauksen tavoitteet pohjautuvat siis työnohjauksen periaatteisiin, mutta ilman ulkopuolista ammatillista työnohjaajaa. Tämän johdosta toiminnanohjaus muodostuu ammatillisessa tukihenkilötyössä palaverien osallistujien välisestä kommunikaatiosta. Esimiehellä on myös roolinsa palavereissa mm. keskustelun eteenpäin viejänä, mahdollistajana, organisaattorina ja ammatillisen kasvun tukijana.

3.2 Työyhteisön palaverien kehittäminen

Tarja Surakan (2006, 9-11) mukaan työyhteisön palavereilla voi olla monenlaisia merkityksiä, kuten ongelman ratkaisu, toiminnan kehittäminen, oppiminen, innostuminen ja kollegojen välinen ajatusten vaihto ja yhteistyön tekeminen. Tärkeintä Surakan mukaan on pohtia miten palaverit saadaan palvelemaan yhteisiä päämääriä. Merkityksellisiin palavereihin pääseminen onnistuu kun hahmotetaan palaverien rooli osana kokonaisuutta, määritellään yksittäisen palaverin tarkoitus ja palaverit suunnitellaan sekä toteutetaan hyvin. Esimiehen rooli palaverien johtamisessa ei ole myöskään pelkästään asioiden läpiviemistä vaan delegointia tapauskohtaisesti työyhteisön jäsenille. (Surakka 2006.)

Palaverien kehittämisen lähtökohtana on nykytilan arviointi, arviointia voidaan suorittaa organisaatiokulttuurin näkökulmasta havainnoimalla ihmisten vuorovaikutusta, aihepiirejä, ilmapiiriä, muodollisuutta ja fyysistä toimintaympäristöä. Arviointia voi suorittaa myös pohtimalla ryhmässä palaverikäytänteitä, kuten palaverien sisältöä, ajankohtaa ja tiedottamista. Palavereja voidaan myös arvioida yhdessä työskentelyn näkökulmasta, tuomalla työyhteisön jäsenille esille yhteinen ongelma, jota he yrittävät ratkaista yhteisesti. Työyhteisön palaverien kehittämisen lähtökohtana toimii itsearviointi. (Surakka 2006, 17-25.)

Harjun (2004, 27) mukaan järjestöjen toiminnan kehittäminen on monihaasteinen tehtävä. Ongelmakohdiksi muodostuvat hänen mukaansa, että mihin järjestöissä pyritään, mitä tehdään ja mihin keskitytään. Toimijoiden ammattitaitojen suuret erot myös vaikuttavat järjestön toiminnan kehittämiseen.

3.3 Työhyvinvointi toiminnanohjauksen välituotteena

Omasta mielestäni työnhyvinvointi on asia jonka henkilö kokee hyvin yksilökohtaisesti ja siihen voi vaikuttaa monia asioita. Työtehtävien mielekkyys, työyhteisön tuki, toiminnanohjaus ja oma henkilökohtainen elämäntilanne ovat esimerkiksi asioita jotka voivat vaikuttaa työhyvinvointiin. Valitsin työhyvinvoinnin osaksi tarkasteltavia tekijöitä kehittämistehtävääni liittyen, koska toiminnanohjauksen tarkoituksena on myös välillisesti lisätäöntekijöiden työhyvinvointia.

Työpaikalla ihmisellä pitäisi olla mahdollisuus kokea ja ilmaista tunteitaan. Tunteiden ilmaisulla tarkoitetaan että ihminen saisi vapaasti kertoa tuntemuksistaan ja ilmaista mielipiteitään kollegoilleen ja esimiehilleen. Jos ihmisellä ei ole mahdollisuutta ilmaista tuntemuksiaan ja mielipiteitään, tukahduttaa ihminen tunteensa sisäänpäin. (Virolainen 2012, 19.) Kuukausipalaverien toiminnanohjaus onkin toiminut tunteiden ilmaisu kanavana ja vertaistukiverkostona työyhteisön jäsenten kesken.

Kehusmaa (2012) kertoo että yksilöllisyyden ihannointi on lisääntynyt työelämässä, hänen mukaansa siinä on sekä hyviä että huonoja puolia. Huonoina puolina yksilöllisyyden korostaminen luo perustaa tahattomalle huonolle käytök-

selle joka välittyy esimerkiksi sovittujen aikataulujen pitämisessä tai toisen aidossa kuuntelussa. Yksilöllisyyden hyviin puoliin taas kuuluu erilaisuuden suvaitseminen ja muiden ihmisten arvostaminen. Hyviin puoliin on mahdollista päästä aitojen kohtaamisten avulla.

Yksilötasolla tarkasteltuna koettu työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus (Virolainen 2012, 13). Tarkastelen opinnäytetyössäni tästä johtuen yksilöiden kokemusta työhyvinvoinnistaan erilaisten menetelmien kautta. Ammatillisen tukihenkilötyön ollessa hyvin itseohjautuvaa ja yksilökeskeistä, on työyhteisön vaikea havaita ihmisten työhyvinvointiin liittyviä kokemuksia, koska varsinaista yhteistä toimintaa on niin vähän.

4 MENETELMÄT

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, joten menetelmien on tarkoitus tuoda esiin tutkimukseeni liittyviä teemoja, joita voin käyttää tuottaakseni tilaajalle mallin kehittää toimintaa. Tietoperustassa toin myös esille palaverikäytänteiden kehittämisen lähtökohdat, jonka johdosta kehittämistyöni menetelmiksi valikoituivat havainnointi, kysely ja ideariihi. Menetelmien avulla keräsin tietoa ammatillisten tukihenkilöiden tyytyväisyydestä tämän hetkiseen toimintamalliin, kehitysideoita toiminnan parantamiseen ja työntekijöiden mahdollisuutta osallistua kehittämään toimintaa itse.

Menetelmäni valitsin niin että jokainen menetelmä kohdistuu suoraan kehittämisen kohteeseen eli ammatillisten tukihenkilöiden työyhteisöön. Sillä tavoin koin että saan parhaiten tuotua kyseisen kohderyhmän tämän hetkisen tilanteen, tarpeen ja näkemykset tutkimustani varten esille. Havainnointi kohdistui realistiseen tilanteeseen tämän hetkisen kuukausipalaverin tilanteesta, kysely suoritettiin tällä hetkellä tilaaja-organisaatiossa työsuhteessa oleville ammatillisille tukihenkilöille ja ideariiheeseen valikoitui pienempi kohderyhmä työntekijöistä. Kolmella eri menetelmällä saan selvitettyä laaja-alaisesti tämän hetkisen tilanteen työyhteisössä, sekä saamaan mahdollisia kehitysideoita työyhteisön jäseniltä palaverikäytäntöjen parantamiseksi. Menetelmät myös täydentävät toinen toisiaan ja luovat siten edellytyksen toteuttaa kehittämistyöni tilaajan tarpeen mukaisesti.

4.1 Havainnointi

Havainnoinnin toteutin 14.2.2017 Perhetalo Heidekenillä, havainnointikertana toimi yksi kuukausipalaverikerta, mihin ei ollut valikoitunut suurempaa ohjelmaa, jotta olisi mahdollista havainnoida normaali-tilannetta palaverikäytäntöjen suhteen. Osallistujia havainnointikerralla oli yhdeksän henkilöä, joka omakohtaisen kokemukseni mukaan on hyvin tyypillinen määrä kyseisissä palavereissa. Havainnointi oli kertaluontoinen, mutta pohjustan näkemykseni myös asiantuntijuukseni kyseisistä tapahtumista – pitkäkestoisen työnsuhteen tuoman kokemuk-

seni kautta. Kokemukseni myötä tulleen näkemyksen kautta menetelmää voi pitää luotettavana tämän hetkisestä tilanteesta.

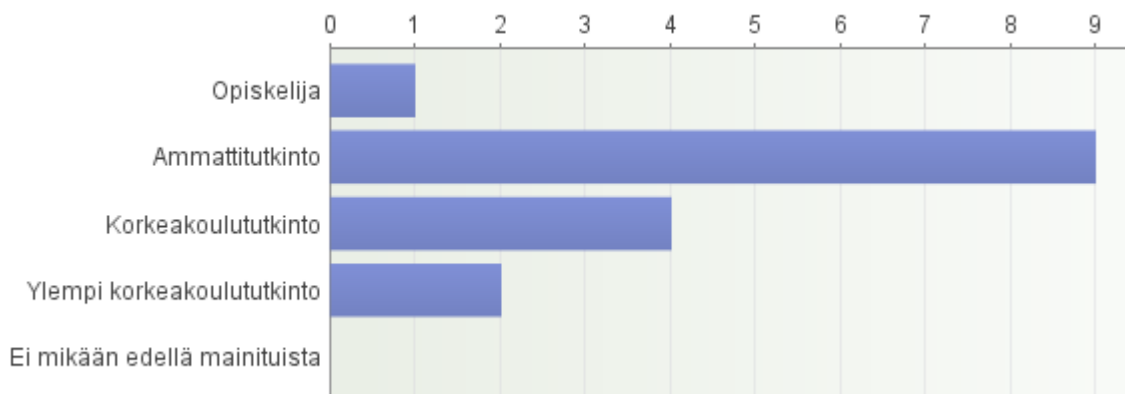
Havainnointia menetelmänä käytin mittaamaan palaverien osallistujamäärää, ajankäyttöä, työntekijöiden vuorovaikutusta ja esiin nousseita aihepiirejä. Aikataulutusta havainnoin vapaamuotoisesti kellon avulla kiinnittäen huomioon alun ajankohtaisten asioiden kertomiseen, vertaistukikierroksen ajankäyttöön ja lopetukseen. Havainnoinnin toteutin muuten vapaamuotoisesti kirjaamalla eri osallistujien käyttämien puheenvuorojen määriä ja keskustelussa esiin nousseita aihepiirejä. Puheenvuorojen määrien kirjaamista käytin mittaamaan sitä ovatko palaverit esimiesvetoisia ja miten työntekijöiden vuorovaikutus toimii. Keskustelun aihepiirien kirjaamisella havainnoin esille nousseita teemoja, joiden pohjalta voi myöhemmin rakentaa kehittämisidea palavereihin.

Yhden ihmisen toteuttama havainnointi on kuitenkin subjektiivista, joten yksinään se menetelmänä ei tuo muiden työyhteisön jäsenten näkemyksiä asiasta esiin. Havainnoinnissa toimin muuten passiivisena tarkkailijana, mutta osallistuin myös työyhteisön jäsenenä jakamaan oman tilanteeni tukisuhteeni osalta. Menetelmä sopii mielestäni tarkoitukseeni, koska sillä pystytään selkeästi luomaan kuva tämän hetkisistä palaverimenetelmistä. Menetelmän validiteettia voidaan pitää hyvänä koska se kohdistuu kehittämistyön kohderyhmään täysin. Havainnoin avulla haluttiin myös luoda tutkimukselle aloituskohde, eli havainnoida missä tilanteessa työyhteisössä tällä hetkellä ollaan.

4.2 Kysely

Toisena menetelmäni käytin Webropol-ohjelmalla laadittua kyselyä (Liite 2). Kysely valikoitui menetelmäksi siitä johtuen että sen avulla on mahdollista kartoittaa koko työyhteisön näkemys toiminnanohjauksen tilasta ja tarpeesta tällä hetkellä, sekä sen kautta kaikkien on mahdollista anonyymisti matalalla kynnyksellä kertoa mahdollisista kehitysideoista tai ongelmakohdista kuukausipalaverien osalta. Kysely sisälsi kysymyksiä palaverikäytäntöjen kehittämisestä, palaverien tarpeellisuudesta työhyvinvointiin peilaten ja työntekijöiden henkilökohtaiseen kiinnostukseen kehittää kuukausipalaverien käytänteitä. Kyselyn kautta

on myös mahdollista selvittää minkälaisia erilaisia tarpeita liittyy kun peilataan työntekijän työkokemusta, ikää tai koulutustaustaa (Kuvio 2).



Kuvio 2. Ammatillisten tukihenkilöiden koulutustausta

Kyselyn suoritin 14.3- 21.3.2017 välisenä aikana lähettämällä sähköpostiviestin toiminnassa sillä hetkellä mukana oleville ammatillisille tukihenkilöille. Vähäisen vastausmäärän vuoksi lähetin vielä muistutusviestin ja pidin kyselyä auki huhtikuun alkuun saakka. Kyselyyn vastasi lopulta 16 henkilöä, määrällisesti se jäi tavoitteestani ja olisikin ollut kannattavaa mahdollistaa vastaajille kyselyn tekeminen myös kirjallisesti, jotta olisin saanut mahdollisimman kattavan otoksen työyhteisöstä. Tämä olisi kuitenkin ollut ajallisesti haastavaa tällä aikataululla, koska työntekijöille ei ole yhteistä toimipistettä, joten kirjallinen kysely olisi pitänyt toteuttaa postitse. Tästä huolimatta kyselyä voidaan pitää validiteetiltaan kohtuullisen hyvänä, sillä siihen vastasi yli puolet työyhteisön tämän hetkistä jäsenistä. Jokaisen henkilön tavoittaminen oli tietenkin päämääräni kyselyä tehdessäni, sillä jokainen henkilö kokee toiminnanohjauksen luultavasti erilaisella tavalla. Kysely on mahdollista myös tuottaa uudestaan myöhemmin työyhteisön jäsenille, jotta voidaan mitata tilanteen kehittymistä, tai mahdollisesti tavoittaa laaja-alaisemmin työntekijöitä.

4.3 Ideariihi

Kolmantena menetelmänäni käytin ideariihä, jonka toteutin 6.4.2017 Perhetalo Heidekenin tiloissa. Tiedotin ideariihestä työntekijöille suullisesti kuukausipalaverissa 30.3.2017, sekä saman päivän aikana sähköpostin välityksellä. Ideariihi valikoitui menetelmäksi, koska sillä on mahdollista saada ihmiset vapaamuotoisemmin kehittämään ja ideoimaan kuukausipalaverien sisältöä. Kyseisen menetelmän pohja-ajatuksena on, että ei ole olemassa huonoja ideoita, vaan kaikkia kuunnellaan ja kaikki ajatukset otetaan huomioon. Ideariihi mahdollistaa syventymisen aiheeseen erillä tavoin kuin kirjallinen kysely, ihmiset pystyvät toisiin tukien tuottamaan uusia ideoita paremmin, saaden vertaistukea toisistaan.

Ideariihkeen osallistui kolme ammatillista tukihenkilöä, ja ideariihi nauhoitettiin sekä myöhemmin litteroitiin. Johdin itse menetelmän kulkua ja tein siihen teemoittain rakenteen (Liite 1). Teemat pohjautuivat havainnoinnissa ja kyselyssä esiin nousseisiin ideoihin. Tällä tavoin kaikki menetelmät täydensivät toisiaan ja rakensivat loogisen jatkumon. Subjektiivisen havainnoinnin jälkeen tavoitin mahdollisimman monta ihmistä työyhteisöstä kyselyllä, joka on ehdottomasti kyselyn hyvä puoli, mutta lopulta menetelmät toivat esiin kehittämiskohteet, joita pääsin tuomaan työyhteisön jäsenten työstettäväksi ideariihessä vuorovaikutusta hyväksi käyttäen.

Ideariihen validitettia voidaan pitää korkeana, se kohdistuu suoraan työyhteisön jäseniin, joilla kaikilla on pitkä työhistoria ammatillisena tukihenkilönä. Kaikille ideariihen osallistuvilla henkilöillä oli siis entuudestaan jo tietoa kuukausipalaverista. Aiemmin mainittu teemoiteltu rakenne (Liite 1.) myös ohjasi ideariihen keskustelua tutkimuskysymyksieni suuntaan. Kyseisen menetelmän pystyy toistamaan myös menetelmän liitteeni kautta, mutta samankaltaisiin tuloksiin pääseminen ei ole välttämättä mahdollista. Kyseinen menetelmä muokkautuu hyvin pitkälti osallistuvien henkilöiden mukaiseksi.

4.4 Aineiston analyysimenetelmät

Kehittämistyöni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, joten analysoin aineistoni yhdistämällä havaintoja. Havaintojen yhdistämisen lähtökohtana on ajatus että aineistoissa ajatellaan olevan esimerkkejä tai näytteitä samankaltaisista ilmiöistä (Alasuutari, 1993, 21-23.)

Aineiston analysoinnissa etsin havainnoinnissa, kyselyssä ja ideariihessä käsiteltyjä teemoja ja analysoin, miten ne aineistoissa esiintyy. Havainnoinnissa esiintyneitä teemoja vertaan ihmisten kyselyssä kertomiin asioihin ja ideariihessä esiin nousseihin teemoihin. Jos monen tutkimusmenetelmän käytön jälkeen ilmenee samanlaisia teemoja, voidaan aineiston validiteettia ja reliabiteettia pitää hyvänä.

Teemojen lisäksi kiinnitän huomiota aineistoista löytäviin sitaatteihin, jotka tuovat työyhteisön jäsenten todellisia kehittämisideoita parhaiten esille. Sitaatteja analysoin kyselyn avoimista kysymyksistä ja ideariihen nauhoitetusta ja litteroidusta osiosta.

5 TULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI

Tässä luvussa analysoin menetelmien kautta saamaani aineistoa teemoittain. Tarkastelun kohteena ovat ammatillisten tukihenkilöiden kokemat ajatukset siitä, mikä toiminnanohjauksessa on tärkeintä ja miten toimintaa voisi kehittää. Tuon tulosten kautta esille miten ammatilliset tukihenkilöt kokevat tämän hetkiset palaverikäytännöt ja mitä kehitysideoita heillä niihin olisi. Viittaa analysoinnissani ammatillisille tukihenkilöille tehtyyn kyselyyn, ideariihen osallistuneihin työntekijöihin (eriteltynä työntekijä 1, 2 ja 3), sekä omakohtaiseen havainnointiini ammatillisten tukihenkilöiden kuukausipalaverissa.

5.1 Toiminnanohjaus vertaistukena ja ammatillisen kehittymisen kanavana

Toiminnanohjauksen lähtökohta on ollut vertaistuki ja se onkin ymmärrettävää kun työtä tehdään itsenäisesti nuoren kanssa. Tiedustelin kyselyssä, mikä on työntekijöiden mielestä kuukausipalaverien pääasiallinen tarkoitus avoimella kysymyspohjalla. Kaikki 13 henkilöä, jotka vastasivat kysymykseen, toivat jollain tavalla ilmi vertaistuen merkityksen. Esimerkkejä ammatillisten tukihenkilöiden vastauksista kyselyyn:

”Muiden tukihenkilöiden mielipiteistä ja tapausesimerkeistä muodostuva vertaistyönohjaus.”

”Ajatusten vaihto muiden kanssa, uusien näkökulmien saaminen ja tarjoaminen muille. Tunteiden purkaminen/tuulettaminen. Ongelmanratkaisu yhdessä.”

”Jakaa kokemuksia. Tukea toisia antaa/saada uusia näkökulmia omaan tukisuhteeseen”

”Saada vertaistukea, vahvistaa omaa ammatillisuutta, oppia muiden kokemuksista, oppia uusia asioita, nähdä tuttuja.”

Havainnointini työyhteisössä tukee tätä näkemystä, yleensä palaverien ajasta vertaistukeen menee lähes koko aika. Havainnointikerrallani vertaistukikierrokseen käytettiin 75% palaverin kestosta. Tuloksena tämä on myös merkittävä toiminnan kehittämisen näkökulmasta. Vertaistuki ja sen tarve on selkeästi kuukausipalaverien pääasiallinen tarkoitus.

Kuukausipalaverien sisältöön liittyen yhdeksän vastaajista toi esille myös luentojen tärkeyden kuukausipalavereissa. Luentoja järjestetäänkin tällä hetkellä vaihtelevasti, mutta kiinnostusta työyhteisön parista luentoihin löytyisi myös enemmän. Esimerkkejä kyselyssä esiin nousseista vastauksista:

”Enemmän luentoja/vierailuja työhön liittyviin kohteisiin (paikat, jotka liittyvät tuettavien arkeen, kokonaiskuvan luominen toimitahoista)”

”Asiantuntijavierailuja tai vierailukäyntejä.”

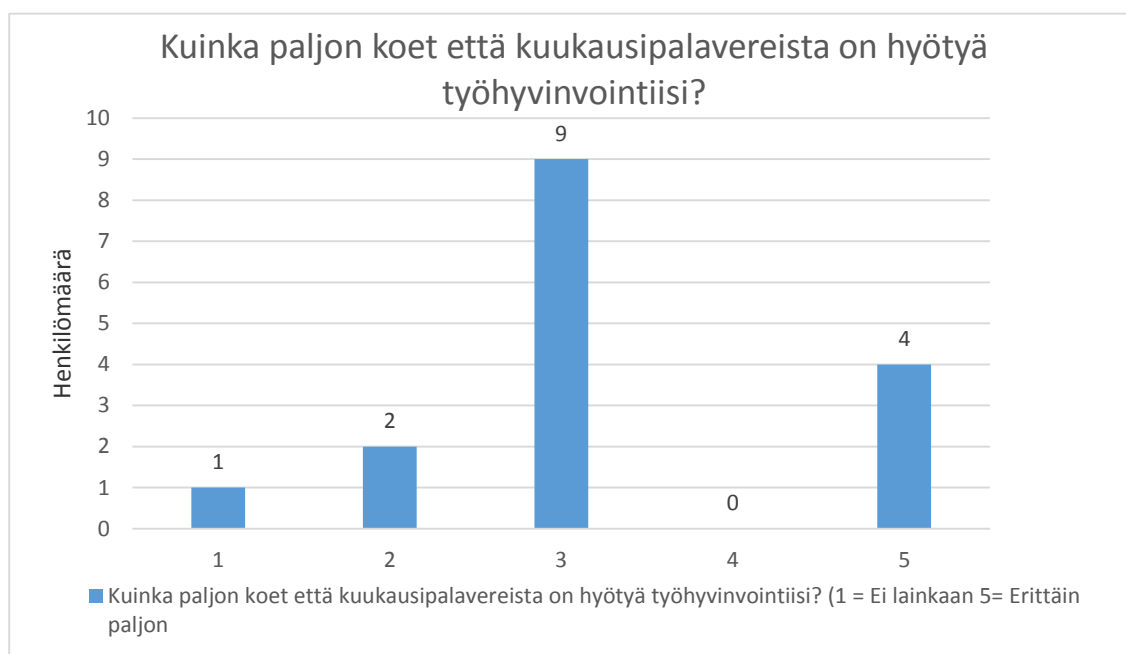
”Luento tai muu esitys ja/tai keskustelu teemoittain.”

”Osaamisen syventämistä esim. dokumentteja katsellen sekä keskustellen käsitellyistä aiheista.”

Kuukausipalaverit nähdään siis myös tapahtumina, joissa työntekijät pääsevät kehittämään ammatillista osaamista, eivätkä ainoastaan saamaan vertaistukea. Kyselystä ilmeni myös, että vastaajat haluaisivat vierailuja ja eri ympäristöä kuukausipalavereihin. Havainnointini mukaan asiantuntijavierailukerrat ovatkin olleet suosituimpia kuin ilman erityistä ohjelmaa olevat kuukausipalaverit. Tästä huolimatta vertaistuen tarve on sen verran suuri, ettei kuukausipalavereita ole järkevää viedä pelkästään ammatillisen kehittymisen suuntaan.

Työntekijä 1 kertoi ideariihessä, että nykyinen määrä kuukausipalavereita on sopiva, mutta kevät- ja syyskautena olisi hyvä olla yksi ylimääräinen kerta, joka olisi vieraileva luento tai vastaava. Idea otettiin työntekijä 2 ja 3 puolesta myös hyvin vastaan. Tätä tukevat myös kyselyn vastaukset: 15 vastaajan mielestä palavereita pitäisi olla saman verran kuin nyt, yhden vastaajan mielestä palavereita pitäisi olla useammin. Palaverien määrää pidetään siis yleisesti ottaen hyvänä.

Vertaistuen tarve ja työhyvinvointi kulkevat myös osittain käsi kädessä. Työhyvinvointi nousi teemana esiin menetelmissä, koska ihmiset kokivat tarvitsevansa kuukausipalavereissa väylää purkaa tunteitaan tukisuhteisiinsa liittyen ja saada muilta ihmisiltä tähän vertaistukea. Suurin osa kyselyyn vastanneista koki kuukausipalaverien vaikuttavan työhyvinvointiin jonkin verran, mutta osalle vastaajista se oli erittäin tärkeää. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Kysely työhyvinvoinnista

5.2 Työntekijöiden osaamisen hyödyntäminen

Yhtenä tarkastelun kohteena kehittämistyössäni oli työyhteisön sisältä löytyvä ammattitaito, ja sen käyttäminen voimavarana kuukausipalaverien kehittämistä. Kyselyt-alaluvussa toin ilmi työntekijöiden erilaisia koulutustaustoja. (Kuvio 2.) Koulutustaustat vaihtelivat opiskelijasta, perustutkintoon ja aina ylempään ammattikorkeakoulututkintoon. Tämän johdosta on helppo päätellä, että työyhteisön sisältä löytyy hyvin monenlaista osaamista jo koulutustaustan kautta. Ikäkauma ja työkokemus alalta on myös laaja-alaista. Pitkän kokemuksen omaavat työntekijät voisivat tuoda esimerkkitapauksien kautta taustaa tukisuhteissa ilmeneviin ongelmiin, kun taas vastavalmistuneet ja uuden koulutuksen omaavat voisivat tuoda tuoreita käytänteitä ja ajatuksia koulutuksesta.

Ammatillinen tukihenkilötyö perustuu kuitenkin ammatillisuuteen ja on palkkatyötä, joten työyhteisön jäseniltä ei voida odottaa vapaaehtoisuuteen perustuvaa työyhteisön kehittämistä vapaa-ajallaan. Ideariihen Työntekijä 2 ideoikin että:

”Työntekijät voisi saada vaikka kahdelta tunnilta palkkaa, jos he kehittäisivät jonkinlaista ohjelmaa kuukausipalaveriinkin.”

Ideariihessä työntekijät 1 ja 3 ottivat ehdotuksen hyvin vastaan, mutta esiin nousi kysymys työnantajan resurssien riittävydestä. Resurssit tietenkin asettavat raamit toiminnan kehittämiseksi, mutta työyhteisön potentiaalia voisi kartoittaa enemmän tämän kaltaiseen toimintaan. Kyselyssä kysyttiin työntekijöiden erityisosaamista: mitä he voisivat jakaa työyhteisölle. Vastauksia avoimeen kysymykseen tuli niukasti, mutta koulutustaustojen mukaan osaamista pitäisi löytyä. Ihmisten on myös vaikea kirjoittaa omia erityisosaamisiaan. Pienellä panoksella, kuten palkkauksen tai asian paremman esittelyn avulla olisi mahdollista että osaamista ja halukkuutta kyseisenkaltaiselle toiminnalle olisi enemmän. Jos resurssit eivät mahdollista kyseisen kaltaista toimintaa, vaihtoehtona voisi olla myös MLL:ssa työskentelevien harjoittelijoiden hyödyntäminen ohjelman kehittämiseen. Harjoittelijoiden käyttö pitäisi kuitenkin olla erittäin harkinnanvaraista, koska itseisarvona ei ole tuoda palaveriinkin sisältöä vain sisällön vuoksi.

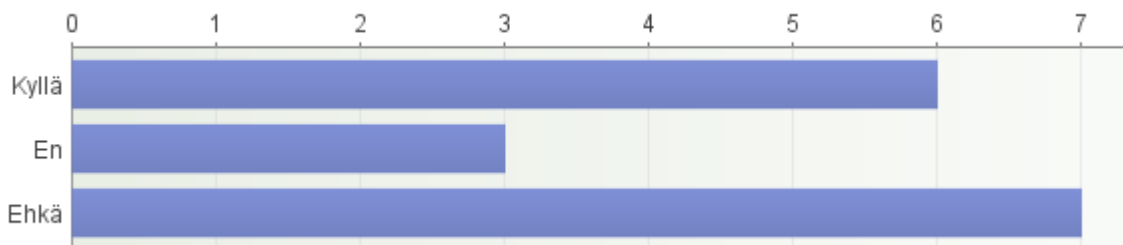
Tästä syystä opiskelijoiden ohjaaminen ja perehdyttäminen aiheeseen taas veisi resursseja opiskelijoiden ohjaajilta huomattavan määrän.

Kyselyssä nousi kuitenkin esiin ammatillisten tukihenkilöiden erityisosaamisena seuraavia asioita:

”Perheterapeuttista osaamista. Voisi kokeilla esim. keskusteluja siten, että apuna käytetään reflektioryhmää.”

”Myönteisiä vuorovaikutustaitoja lasten kanssa toimimiseen.”

Idearihi sai osallistujilta hyvän palautteen, työntekijä 1 nosti lopuksi esille, kuinka idearihi oli hyvin vedetty ja oli mukavaa päästä ideoimaan kuukausipalaverien kehittämistä. Kyselyssä ilmeni myös työntekijöiden halukkuus osallistua kuukausipalaverien kehittämiseen. (Kuvio 4.) Tuloksena oli siis se, että oman työyhteisön kehittäminen kiinnostaa työntekijöitä. Idearihi koettiin myös hyvänä menetelmänä ja siellä esiin nousikin ajatuksena, että kyseisen kaltaista ideointia vuoden ohjelmasta voisi tehdä esimerkiksi syyskauden ensimmäisenä kertana.



Kuvio 4. Kysely: Haluaisitko osallistua kuukausipalaverien kehittämiseen?

5.3 Kuukausipalaverien rakenne

Kuukausipalaverien rakenteeseen vaikuttavia tekijöitä ovat ainakin aika, ajankäyttö, tilat, palaverien sisältö ja osallistujamäärä. Rakenteen kehittämistä voidaan pitää tämän kehittämistyön pääkohtana. Havainnointieni perusteella rakenne on suurimmaksi osaksi palavereita ollut samankaltainen, ajankohtaisten asioiden tiedottaminen työntekijöille, jonka jälkeen vapaamuotoista vertaistukikeskustelua.

Kyselyssä esiin nousi ideana kuukausipalaverien teemoittaminen. Ideariihessä ohjasin keskustelua kuukausipalaverien rakenteeseen kerta- ja vuositasolla. Työntekijä 1 toi teema-ajatuksen esille palaverien rakenteeseen liittyen, työntekijä 2 ja 3 pitivät ajatusta hyvänä. Ajatuksena oli luoda jokaiselle kerralle teema tukisuhteisiin liittyvistä ongelmista, ja joiden avulla jokainen voisi miettiä omaa tukisuhdettaan kyseisen aihepiirin kautta. Teemat voitaisiin päättää joko syyskauden ensimmäisen tapaamisen ajaksi koko vuodelle. Ongelmaksi vain syntyisi, että tukisuhteet voivat olla lyhytkestoisia ja uusia aiheita saattaa ilmetä nopealla aikataululla. Tästä syystä teemat voitaisiin päättää joko aina kuukausipalaverin lopuksi seuraavaa kertaa varten tai ammatillisten tukihenkilöiden ilmoittamana sähköpostin välityksellä esimiehelle. Sähköpostin ongelmana on se että tuleeko teemoja lähetettyä. Teemojen ympärille olisi mahdollista rakentaa tietynlainen info-paketti jokaiselle teemakerralle. Infopaketti voisi sisältää lähteitä, toimijoita ja paikkoja, mitkä olisivat kyseiselle aihepiirille tärkeitä. Ideariihessä esiin nousseita teemoja oli mm. motivaatio, ravitsemus, koulu, terveys, käytöshäiriöt, kommunikointi, perhe, uuden tekemisen löytäminen ja päihteet.

Esille nousseita tuloksia pitää myös miettiä ajankäytön näkökulmasta. Havainnoin että tyypillisesti palavereihin osallistuu alle kymmenen henkilöä, vaikka toiminnanpiirissä oli vuonna 2016 32 tukihenkilöä. Palaverien määrää pidetään sopivana, mutta jos osallistujien määrä olisi huomattavasti suurempi, ihmisten henkilökohtaisen vertaistuen määrä vähenisi. Tällä hetkellä palaverit ovat kestäneet kaksi tuntia, havainnointikerralla vertaistukeen kului tunti ja 30 minuuttia. Havainnointikerralla paikalla oli yhdeksän ihmistä, joten yhteen työntekijään

kohdistuva aika oli n. 10 minuuttia, joka sisältää työntekijän kertomuksen tukisuhteistaan ja siihen muilta saaman palautteen.

Jos osallistujien määrä olisi lähempänä työyhteisön aktuaalista kokoa, vuoden 2016 aikana 32 työntekijää, jokaisen työntekijän henkilökohtainen aika vähenisi huomattavasti. Tästä syystä jos palaverien osallistujamäärää halutaan kasvattaa, pitäisi keksiä keinoja, millä muilla tavoin vertaistukea voisi saada.

Ideariihessä ja kyselyssä esiin nousi ajatuksia pienryhmätoiminnasta, jonka avulla ihmisten henkilökohtaista aikaa voitaisiin kasvattaa, osa työntekijöistä piti jo tällä hetkellä ryhmäkokoja liian laajana tämän hetkiseen tilanteeseen. Pienryhmien avulla voitaisiin siis järkevästi purkaa tukisuhteiden tilanteita, ja tätä kautta olisi mahdollista saada myös aikaa muulle toiminnalle. Työntekijä 3 toi ideariihessä myös esille ajankäytön jakamisen puheenvuoroissa, ja ehdotti muunakellomallia, kaikille saman verran aikaa keskustella tukisuhteistaan. Ajankäyttö nähdään siis jossain määrin ongelmallisena, ja jonkinlaiset suositellut ajankäytön ohjeistukset voisivat olla paikallaan. Ihmisten tilanteet ja vertaistuen tarve kuitenkin vaihtelee, joten tiukkojen aikarajojen tuominen ei olisi mielekäästä. Tästä huolimatta ajankäyttöä voitaisiin seurata tarkemmin kuukausipalaverissa.

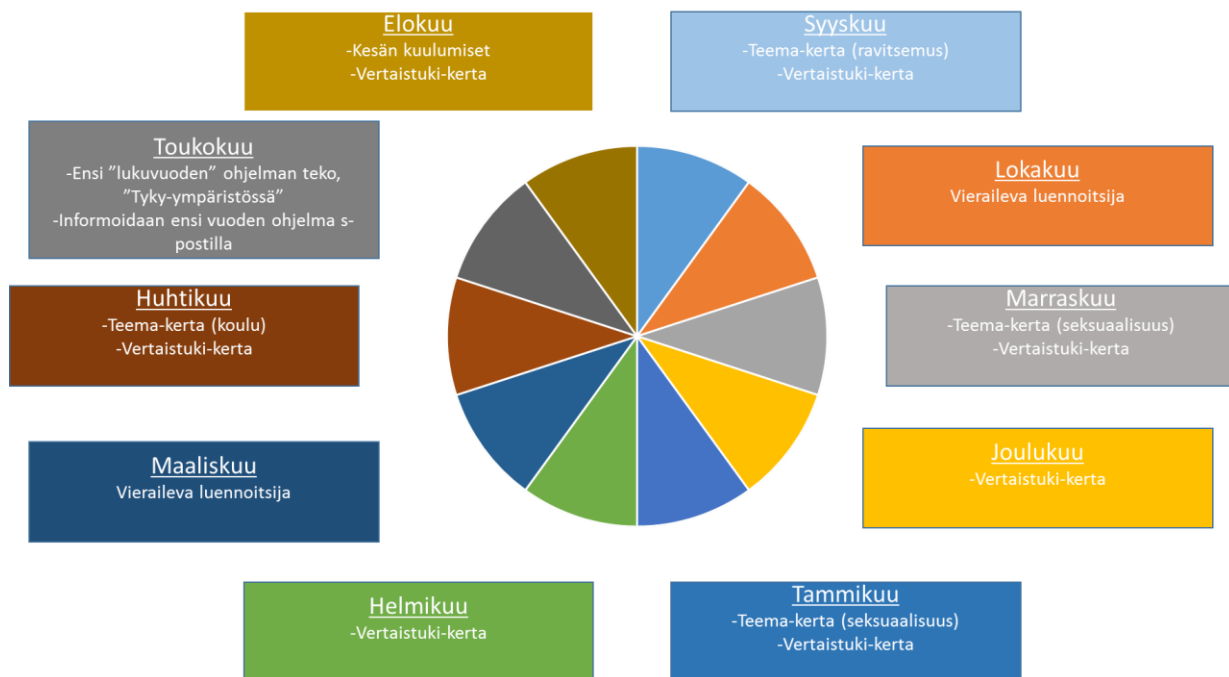
6 KUUKAUSIPALAVERIN KEHITTÄMISIDEAT

Tässä luvussa käsittelen kehittämistyöni tuloksena syntyneitä tuotoksia: vuosikelloa (Liite 3.) ja palaverien esimerkkirakennetta (Liite 4.).

6.1 Vuosikello

Käytyäni läpi materiaalin päädyin tekemään kuukausipalaveriinkin vuosikellomallin. Menetelmien kautta saamani tiedon ja tietoperustan mukaan työntekijät kaipaavat palaveriinkin rakennetta. Vuosikellon avulla esimies voi informoida työntekijöitä tulevien palaverikertojen aiheista. Työntekijät jotka eivät normaalisti osallistu palaveriinkin voivat rakenteen avulla huomata, että palaverissa käsitellään jotakin teemaa, joka voisi olla heidänkin tukisuhteeseen hyödyllinen. Kyseinen havainto saattaa osittain lisätä työntekijöiden kiinnostusta osallistua palaveriinkin.

Vuosikellon (Kuvio 5.) rakenne muodostuu kymmenestä vuosittain järjestettävästä kuukausipalaverista, viisi kevätkaudella ja viisi syyskaudella. Vuosikellossa osalle tapaamiskerroille on ehdotettu vaihtuva teema. Teemat ovat ilmenneet havainnoinnin ja ideariihen kautta, mutta ne ovat lähinnä suuntaa-antavia. Teemojen käsittelyä olisi mahdollista pohjustaa tietopohjalla. Tietopohjan jälkeen palaverin osallistujat jaettaisiin pienryhmiin, joissa tukihenkilöt pohtisivat tukisuhteitaan lähtökohtaisesti kyseisen teeman kautta. Pienryhmätyöskentelyn jälkeen esiin nousseet aiheet voidaan käsitellä pääpiirteittäin koko ryhmän kanssa. Teemat kerättäisiin tukihenkilöiltä vuosittain, tai mahdollisesti pienemmällä aikavälillä, koska tukisuhteiden tilanteet voivat muuttua nopeastikin. Vuosikelloon on jätetty tilaa tavallisille vertaistuellisille kerroille ilman teemaa. Vertaistuen tarve ja yleinen tyytyväisyys nousi esille menetelmien avulla kerätystä tiedosta. Tästä johtuen palaverien rakennetta ei kannata muuttaa liian radikaalisti, koska työntekijät pitävät kokonaisuutta kuitenkin jo kohtalaisen hyvänä. Vuosikelloon on myös merkitty vuosittain tehtäviä toimenpiteitä: teemojen kysely, yhteisöllinen ideointi kuukausipalaverista ja vapaamuotoisemmassa toimintaympäristössä tapahtuva palaverikerta.



Kuvio 5. Vuosikellomalli

Vuosikellomalli on tarkoitus esitellä ammatillisille tukihenkilöille kuukausipalaverissa, jotta sitä voidaan vielä mahdollisesti muokata työyhteisön tarpeiden mukaiseksi. Kyseinen malli vaikuttaa yksinkertaiselta, eikä välttämättä pidä sisällään mitään mullistavaa, tästä huolimatta vuositasoista rakennetta pitäisi mielestäni miettiä työyhteisöissä. Yhteisöllisesti työyhteisön sisällä kun rakennetaan seuraavan vuoden teemat, työyhteisön jäsenet kokevat pääsevänsä vaikuttamaan omaan työympäristöönsä paremmin. Vuosikellomalli antaa myös esimiehelle mahdollisuuden informoida työntekijöitä paremmin kuukausipalaverien sisällöistä, ja siten mahdollisesti lisätä kiinnostusta palaveri- ja muiden järjestöjen palaverirakenteiden mallina.

6.2 Palaverien esimerkkirakenne

Palaverien rakenteet nousivat toiseksi kysymykseksi palaverien kehittämiseen liittyen. Rakensin palaveriinkin käytännöllisen idean siitä, miten palaverin rakenteet voisivat muodostua. (Liite 4.) Palaverien rakenne-ehdotuksessa otetaan huomioon ideariihessä ja kyselyssä esiin tulleita asioita. Ehdotuksissa nousi esille pienryhmiin jako, teemat ja ajankäyttö. Mallin avulla on tarkoitus luoda työyhteisölle esimerkin avulla mahdollinen toimintatapa palaverien käytänteiden toteuttamiseen.

Tuotos on hyvin yksinkertainen malli siitä miten palaverin kulku voisi edetä. Mallin tarkoituksena on parantaa ajankäyttöä ja kehittää palaveriinkin teemoja, joiden avulla työntekijät pystyvät kehittämään omaa ammatillista osaamista. Teemojen tietoperustan luomiseen voidaan käyttää mm. järjestössä toimivia harjoittelijoita. Rakenne ei itsessään tuo suuria muutoksia palaveriiden sisältöihin, sillä työntekijät pitivät vanhoja toimintatapoja pitkälti toimivina. Kyseinen rakenne on tarkoitettu teema-kerroille, eikä sitä ole tarkoitusta käyttää jokaisessa palaverissa.

Kyseinen tuotos on helposti kopioitavissa myös muihin työyhteisöihin. Sen tarkoitus onkin saada työyhteisöt miettimään omia toimintatapojaan, ja keksimään niihin vaihtoehtoisia ratkaisuja. Kyseisenkaltaisilla pienillä muutoksilla voidaan saada työntekijät kokemaan palaverien sisällöt mielekkäämpinä, ja lisäämään työntekijöiden saamaa vertaistukea. Mallin päällimmäisenä tarkoituksena onkin vertaistuen ylläpitäminen ja sen vahvistaminen.

7 LOPPUPÄÄTELMÄT

Tässä kappaleessa palataan opinnäytetyön alkuperäisiin kysymyksiin, analysoidaan opinnäytetyön onnistumista ja kerrotaan opinnäytetyön ohjaajan palautetta työstä. Työn tavoitteena oli kehittää Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiri ry:n ammatillisten tukihenkilötoiminnan kuukausipalavereita. Työtä varten tutkin kirjallisuuden kautta toiminnanohjausta, palaverikäytänteitä ja työhyvinvointia. Tutkimuskysymykseni olivat minkälaista ohjelmaa tukihenkilöt kaipaavat kuukausipalaveriinkin ja miten voidaan hyödyntää työntekijöiden omaa tietotaitoa työyhteisön kehittämiseen?

Työni aikana saamani tulokset työyhteisön tarpeesta osuivat yhteen tietoperustan kanssa (mm. Surakka 2016; Virolainen 2012). Työyhteisössä palaverien tärkeimmäksi asiaksi koettiin vertaistuki, mikä pitää sisällään myös ongelman ratkaisun ja ajatuksien vaihdon. Työyhteisön jäsenet pitivät myös palavereita tärkeinä ammatillisen oppimisen välineinä. Osalle työntekijöistä palaverit olivat myös erittäin tärkeitä työnhyvinvoinnin ajatuksen kautta.

Tutkimukseni tulokset osoittavat myös että työyhteisön sisällä on kiinnostusta kehittää oman työyhteisön toimintaa. Tämä ilmeni sekä kyselyiden pohjalta tulleilla vastauksilla, että ideariihessä. Tutkimukseni pohjalta löytyi kuitenkin vähän varsinaisia konkreettisia malleja, joita työntekijät itse haluaisivat tuoda kuukausipalaveriinkin. Tästä huolimatta suurin osa työntekijöistä halusi osallistua palaverien kehittämiseen, jota voidaan pitää hyvänä tuloksena.

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmät olivat mielestäni onnistuneita, ja sain karotettua työntekijöiden mielipidettä tämän hetkisestä tilanteesta hyvin. Menetelmien valinnassa olisin voinut enemmän huomioida työntekijät jotka eivät osallistu palaveriinkin tällä hetkellä. Heidän tavoittaminen jäi ainoastaan kyselyn varaan, jonka kautta vastaukset eivät välttämättä olleet kovinkaan laaja-alaisia. Ongelmana tässä kohtaa muodostui ajankäyttö ja ihmisten tavoittaminen, joten mielestäni menetelmät onnistuivat tästä huolimatta hyvin.

Opinnäytetyön tilaajani on ollut tyytyväinen työnetenemiseen ja käytettyihin menetelmiin. Lopputuotoksista saamani palaute tilaajalta ei aikataulullisista syistä tullut vielä mukaan opinnäytetyöhöni. Ajatuksena tuotos olisi mahdollista ottaa käyttöön Varsinais-Suomen piirin kuukausipalaverissa, ja mahdollisesti myös muissakin tahoissa. Opinnäytetyö on tarkoitus esitellä ammatillisille tukihenkilöille kuukausipalaverissa vuoden 2017 aikana, jonka pohjalta mietitään miten kehittämistyön tuotoksia voitaisiin ottaa mukaan kuukausipalaverien toimintamalleihin.

LÄHTEET

Alasuutari, Pertti 1993. Laadullinen tutkimus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Harju, Aaro 2004. Järjestön kehittäminen. Kokemäki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Juhila, Kirsi 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Vastapaino

Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Rantalaiho, Ulla-Maija ja Salonen, Jari 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Tekijät ja Edita Publishing Oy

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin kamari Oy.

Mannerheimin lastensuojeluliitto, Perhepalvelut.
Viitattu 6.4.2017.

<https://varsinaissuomenpiiri.mll.fi/perhepalvelut/>

Nuorisotutkimusseura, Lasten ja nuorten kuuleminen keskiöön palveluiden kehittämisenä.

Viitattu 7.4.2017.

<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/ajankohtaista/uutiset/1581-lasten-ja-nuorten-kuuleminen-keskioon-palveluiden-kehittamisessa>

Surakka, Tarja (Toim.) 2006. Työyhteisön palaverit – yhdessä tavoitteisiin. Helsinki: Edita Publishing Oy

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Tukihenkilöt. Internetsivut. Viitattu 5.4.2017.

<https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/sosiaalipalvelut/tukihenkilot-ja-perheet/tukihenkilot>

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books On Demand

LIITTEET

Liite 1. Ideariihi.

Tarkoitus: Näkökulmien ja ideoiden kartoittaminen työyhteisön kehittämiseen.

Tarvikkeet: Fläppitaulu ja 3-10hlö.

Kuvaus: Ideariihin toiminta-ajatus perustuu siihen ettei huonoja ideoita ole. Ohjaajan tarkoitus on tuoda ideariihin osallistujille teemoja mitä kautta päästään ideoimaan ja keskustelemaan aiheesta. Ideariihi toteutettiin vapaamuotoisesti ja rennossa ilmapiirissä, kaikille osallistujille aihe oli entuudestaan tuttu. Ohjaajan tehtävänä on pitää keskustelu asiaan kuuluvana ja tuoda teemoja osallistujille. Ohjaaja myös kirjaa syntyneitä ideoita fläppitaululle, jotta ne jää jokaisen nähtäville koko tuokion ajan ja että niitä voisi myöhemmin käyttää toiminnan kehittämiseen. Jokaisen teeman kerronnan jälkeen kaikille annetaan aikaa miettiä kysymystä, jonka jälkeen keskustelu on vapaata, mutta toisia kunnioittavaa ja osallistavaa.

Kysymykset/teemat:

1. Millainen on hyvä palaveri, mitä käytänteitä siellä on? Miettikää jotakin hyvää palaveria mihin olette osallistunut.
2. Minkälaista ohjelmaa kuukausipalavereissa voisi olla jotta niistä olisi enemmän hyötyä ammatilliseen kehittymiseen? Entä työhyvinvointiin?
3. Voitaisiinko työntekijöiden eri tilanteita tukisuhteiden osalta hyödyntää palavereissa, miten?
4. Miten kuukausipalaverien rakenne tulisi rakentaa kertaluontoisesti? Entä vuositasolla?
5. Miten ihmisiä saisi paremmin osallistumaan palavereihin? Mikä saa sinut osallistumaan palavereihin?
6. Jos ihmisiä olisi enemmän paikalla palavereissa, miten niiden rakenne kannattaisi muodostaa?

Liite 2. Kysely ammatillisille tukihenkilöille**1. Sukupuoli? ***

- ☒ Mies
- ☐ Nainen
- ☐ Muu
- ☐ En halua kertoa

2. Ikä *

- ☒ 20-29
- ☐ 30-39
- ☐ 40-49
- ☐ 50-59
- ☐ 60-

3. Sosiaali-, terveys tai kasvatusalan koulutuksesi? *

- ☒ Opiskelija
- ☐ Ammattitutkinto
- ☐ Korkeakoulututkinto
- ☐ Ylempi korkeakoulututkinto
- ☐ Ei mikään edellä mainituista

4. Montako vuotta sinulla on työkokemusta sosiaali-, terveys- tai kasvatusalalta? *

- ☒ 0-1v.
- ☒ 1-3v.
- ☒ 3-5v.
- ☐ 5-10v.
- ☐ yli 10v.

5. Kauanko olet toiminut Ammatillisena tukihenkilönä? *

- ☒ 0-6kk.
- ☐ 6kk-1v.
- ☐ 1v.-2v.
- ☐ 2v.-5v.
- ☐ yli 5v.

6. Kuinka monelle henkilölle toimit ammatillisena tukihenkilönä tällä hetkellä? *

- ☒ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 tai enemmän

7. Kuinka usein osallistut ammatillisen tukihenkilötyön kuukausipalaveriin vuoden aikana? *

- ☒ Aina
- ☐ 8-9 kertaa/vuodessa
- ☐ 6-7 kertaa/vuodessa
- ☐ 3-5 kertaa vuodessa
- ☐ 1-2 kertaa vuodessa
- ☐ En koskaan

8. Kuinka tarpeellisiksi koet ammatillisen tukihenkilötyön kuukausipalaverit?

- 1 2 3 4 5
- Ei lainkaan ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Erittäin tarpeellisia

9. Kuinka paljon koet että kuukausipalavereista on hyötyä tukisuhteisiin?

1 2 3 4 5

Ei lainkaan ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Erittäin paljon

10. Kuinka paljon koet että kuukausipalaverit auttavat työhyvinvointiisi?

1 2 3 4 5

Ei lainkaan ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Erittäin paljon


11. Kuinka usein palavereita pitäisi mielestäsi olla?

- ☐ Ei lainkaan
- ☐ Saman verran kuin nyt
- ☐ Harvemmin
- ☐ Useammin

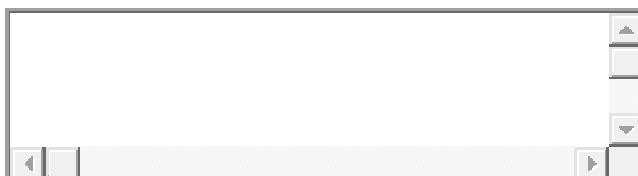
12. Haluaisitko osallistua kuukausipalaverien sisällön kehittämiseen?

- ☐ Kyllä
- ☐ En
- ☐ Ehkä

13. Minkälaista ohjelmaa haluaisit kuukausipalaveriini?



14. Olisiko sinulla jotain erityisosaamista jota haluaisit jakaa muille tukihenkilöille kuukausipalaverissa, jos kyllä mitä?

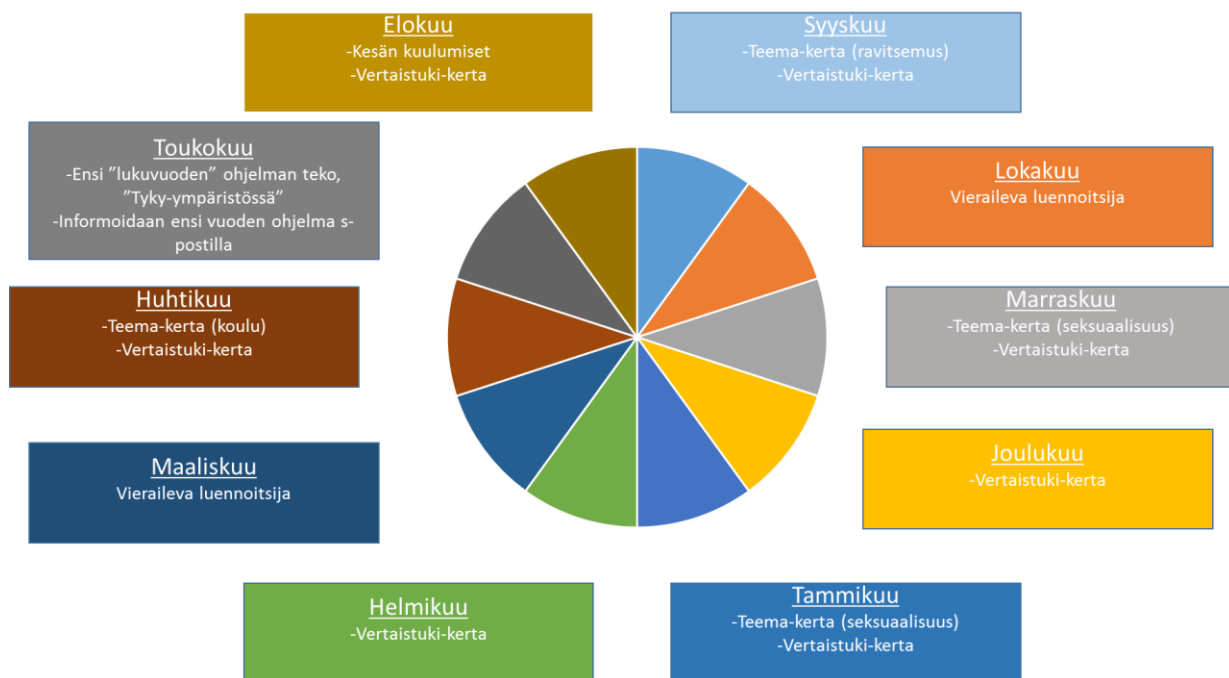


15. Mikä on mielestäsi kuukausipalaverien pääasiallinen tarkoitus?



16. Vapaa sana ammatillisen tukihenkilötyön kuukausipalaverista.

Liite 3. Vuosikellomalli.



Liite 4. Palaverirakennemalli

Esitellään kyseisellä kerralla esillä oleva teema esimerkiksi ravitsemus, kyseisen teeman ympärille tuodaan uutta ajankohtaista tietoa aiheesta. Teemakerran aihe on jo informoitu työntekijöille etukäteen, joten käsitellään työntekijöiden näkemyksiä yleisesti teemasta. Aihepiiriin voidaan luoda tietopaketti mm. järjestön harjoittelijan kautta, esimiehen tai työntekijän työpanoksen avulla. Aikaa tähän voidaan varata 30 minuuttia.

Teeman yleisen käsittelyn jälkeen ammatilliset tukihenkilöt jaetaan pienryhmiin n. viisi henkilöä ryhmässä, kyseisen ryhmän sisällä käsitellään aihetta omien tukisuhteiden kautta. Jokaiselle ryhmän jäsenelle voidaan varata pienryhmissä enemmän aikaa kuin normaalissa vertaistuki-kierroksessa. Tähän vaiheeseen voidaan käyttää 50 minuuttia.

Ryhmien käytyä tukisuhteiden tilanteet kokonaan läpi, ryhmät voivat esitellä kaikille yhteisesti keskustelussa esiin nousseita ajatuksia. Yhteinen käsittely tuo kaikille pääasiat keskusteluista, ilman että jokaista tapausta käsiteltäisiin yksilökohtaisesti koko työyhteisön kesken. Loppukeskusteluun voidaan varata loput 40 minuuttia palaverin kestosta.

Malli on yksinkertainen, mutta se mahdollistaa vertaistuen palaverin jäsenten kesken ja tehostaa ajankäyttöä työyhteisön palaverissa.